

НІМЕЧЧИНА:

Пошук персоналу

Особливості трудового законодавства

Система соціального страхування працівників



Контакт:

Information & Consulting Business Center

UkrBusinessConsult

Technologiepark

Am Blümlingspad 50

D-53359 Rheinbach

Tel.: +49 (02226) 157 600

Fax: +49 (02226) 157 601

E-mail: info@ukr-business-consult.de

Web: www.ukr-business-consult.de

Цільовий пошук персоналу

Ринок робочої сили

Ринок робочої сили Німеччини нараховує понад 40 млн. працездатних осіб, 80 відсотків з яких мають середню спеціальну та вищу освіту.

У Німеччині налічується більш ніж 400 університетів і коледжів. Загальна кількість випускників складає щорічно біля 400.000 осіб.

В Німеччині діє подвійна (дуальна) система професійної підготовки робочої сили – особа, яка отримує середню спеціальну освіту, одночасно працює по своїй спеціальності, що гарантує високу кваліфікацію робочої сили, особливо в ремісничих і технічних областях.

В рамках системи дуальної освіти, професійно-технічні заклади Німеччини тісно співпрацюють з більш ніж 500.000 компаніями. Таким чином, навчання може бути орієнтовано на практичні потреби конкретних підприємств.

Об'яви на пошук персоналу

Пошук персоналу в Німеччині здійснюється шляхом публікації відповідних рекламних об'яв в газетах, журналах та в інтернеті. Об'яви про вакансії для висококваліфікованих робітників і фахівців публікуються, як правило, в національних газетах і відповідних фахових журналах.

Розміщаючи об'яву на пошук персоналу, слід дотримуватися загальних рекомендацій, наприклад, описувати критерії відбору персоналу на недискримінаційній основі, зокрема, щодо етнічного походження, статі, релігії, інвалідності, віку або сексуальної ідентичності майбутнього працівника.

Спеціалізовані організації по пошуку персоналу

При пошуку робочої сили новоутворені компанії отримують підтримку від Федеральної Агенції зайнятості (Bundesagentur für Arbeit). Агенція пропонує компаніям безкоштовні і професійні послуги з пошуку персоналу. Такі агенції є в усіх містах Німеччини.

Крім того, існують численні приватні компанії, що надають послуги по пошуку персоналу. Як правило, ці компанії беруть за свої послуги комісію в розмірі не більше ніж дві місячні заробітні плати працівника в даній сфері

Державна підтримка по створенню нових робочих місць

З метою заохочення іноземних інвесторів Федеральний уряд Німеччини запровадив цілий ряд цільових програм, спрямованих на підтримку новостворених компаній при залученні ними відповідного кваліфікованого персоналу.

Такі програми можна розділити на чотири категорії:

- Підтримка при залученні персоналу на роботу
- Підвищення кваліфікації персоналу до прийняття на роботу
- Надання інтеграційних грантів (субсидій на заробітну плату)
- Навчання персоналу за місцем роботи

Програми підтримки на ринку праці пропонуються по всій Німеччині, незалежно від розміру новоствореної компанії, її місцерозташування та галузі.

Гнучкі моделі трудових відносин

У Німеччині існують різні моделі для проектування робочих місць. Зокрема, на ранніх стадіях розвитку новостворених компаній на ринку Німеччини, структура зайнятих працівників може бути гнучкою. Робітники можуть бути найняті через агенції тимчасової зайнятості або прийняті на так звані Міні-Jobs.

Тимчасові трудові відносини

Трудовий договір в Німеччині заключається, як правило, на невизначений термін, в якому перші шість місяців є випробувальними. При цьому трудовий договір в випробувальний термін може бути припинений без подальших умов з повідомленням за два тижні.

В Німеччині також існує можливість короткостроково наймати працівників на короткий термін через Агенції тимчасової зайнятості «Zeitarbeitsfirma», які самостійно укладають контракти з тимчасовими працівниками, яких потім залучають новостворені компанії.

Загальні умови роботи тимчасових працівників (наприклад, заробітна плата і тривалість робочого дня), в багатьох випадках регулюються на основі колективних договорів, які були укладені в останні роки між профспілками і галузевими об'єднаннями роботодавців щодо тимчасової зайнятості.

Міні-робочі місця (Міні-Jobs)

Міні-робочі місця (**Міні-Jobs**) в Німеччині (інша назва – «450-Euro-Jobs») є розповсюдженою формою сфери трудових відносин, в рамках яких середньомісячна заробітна плата не перевищує 450 євро або працівник працює не більше 70 днів на рік.

При трудових відносинах з оплатою не більше 450 євро в місяць, роботодавець повинен сплачувати внесок по соціальному страхуванню та єдиний податок, всього 31,29% від бруто-зарплати. Крім того, залежно від умов праці, роботодавець сплачує внески по страхуванню від нещасних випадків.. Працівник сплачує лише внесок по пенсійному страхуванню в розмірі 3,7%. Однак, від цього обов'язкового пенсійного страхування, працівник може бути звільнений.

При наймі персоналу на роботу новостворені компанії часто використовують таку форму зайнятості як **Midi-Jobs** (робочі місця з низькою заробітною платою). Середньомісячна виплата на протязі року становить в середньому від 450.01 до 850 євро. При цьому найманий працівник сплачує зменшений розмір внесків по соціальному страхуванню, а роботодавець сплачує внесок в розмірі близько 21%, що нижче аналогічних внесків ніж при «450-Euro-Jobs».

Основи трудового законодавства

Трудовий договір

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі (законодавчої вимоги щодо письмової форми при укладанні трудового договору не існує).

Зміст трудового договору може бути викладений іноземною мовою. В разі юридичного спору суди і органи влади вимагають німецького перекладу трудового договору.

Щодо самого змісту трудового договору спеціально запропонованого контенту не існує. Зазвичай трудовим договором в Німеччині визначаються наступні моменти:

- Загальні положення
- Місце діяльності
- Термін дії контракту
- Щоденна або щотижнева тривалість робочого дня
- Узгодження випробувального терміну
- Розмір заробітної плати (брутто)
- Право на відпустку
- Порядок звільнення
- Домовленість про конфіденційність
- Можливість додаткового працевлаштування
- Штрафи за порушення трудового договору
- Преміальні, чайові, тощо

Розмір заробітної плати

Розмір заробітної плати в Німеччині, як правило, є предметом переговорів та домовленостей між роботодавцем та працівником.

З 1 січня 2015 року загальна мінімальна заробітна плата в Німеччині складає 8,84 євро за годину. Для галузей, де вже офіційно оголошена мінімальна заробітна плата, застосовуються перехідні положення. Зокрема це відноситься до таких сфер діяльності, як управління відходами (включаючи прибирання вулиць та зимову дорожню службу), сфера освіти, будівництво, послуги по догляду за хворими та пристарілими, текстильна та швейна промисловість, банківські послуги, м'ясна промисловість, сфери мистецтва, сільське та лісове господарства, садівництво та торгівля електроенергією.

Певні групи населення виключаються із загальнообумовленого мінімуму по заробітній платі, наприклад:

- Молоді люди у віці до 18 років, які не завершили професійне навчання
- Студенти, які проходять обов'язкове стажування
- Молоді люди, що проходять стажування по профорієнтації до 3-х місяців
- Колишні довгострокові безробітні (більше року) протягом перших шести місяців після прийняття на роботу

Робочий час

Згідно трудового законодавства Німеччини тривалість робочого часу становить 8 годин на день і максимально 48 годин на тиждень. При цьому для певних професій субота вважається регулярним робочим днем. Неділя офіційно є вихідним днем.

Розширення робочого часу до максимум 10-ти годин на день можливе лише за певних умов. Робота в понаднормові години повинна бути, як правило, компенсована надбавками. При цьому надбавка за понаднормову роботу за законом не є обов'язковою. Чайові або інші винагороди можуть отримуватися працівниками тільки у випадку, якщо вони були узгоджені в індивідуальних трудових або колективних договорах.

Час для робочої паузи регулюється законом і залежить від тривалості робочого дня. Якщо робочий день становить від шести до дев'яти годин, працівники мають право на 30-хвилинну перерву. Якщо робочий день складає понад дев'ять годин – дозволяється пауза до 45 хвилин.

Відпустка та святкові дні

Згідно до законодавства, працівники в Німеччині мають право на мінімум 24 оплачувані дні відпустки на рік, із врахуванням 6-денного робочого тижня. Відповідно до 5-денного робочого тижня протяжність відпустки може складати 20 робочих днів.

Якщо працівник працює менше шести місяців протягом поточного календарного року, він може отримати пропорційне право на оплачувану відпустку. Під час шести місяців випробувального періоду нові контрактники зазвичай відпустку не отримують.

Число державних свят в Німеччині змінюється в залежності від федеральної землі.

Хвороба працівника

У випадку, якщо працівник захворів і через хворобу не виходить на роботу, він повинен негайно повідомити про це свого роботодавця, як правило, в перший день хвороби. При цьому, роботодавець також повинен бути проінформований щодо очікуваної тривалості відпустки через хворобу.

Роботодавці можуть вимагати від прицівника відповідної довідки/лікарняного, виданого лікарем хворого. В разі, якщо хворий працівник не вийшов на роботу більше трьох днів, він зобов'язаний надати довідку від лікаря в обов'язковому порядку.

Заробітна плата хворому працівнику сплачується в повному обсязі в разі хвороби працівника до шести тижнів.

Захист материнства

Вагітним жінкам рекомендується інформувати свого роботодавця про відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами якомога раніше.

Згідно законодавства декретна відпустка починається за шість тижнів до пологів і закінчується через вісім тижнів після пологів.. В цей період часу жінки можуть працювати тільки у випадку, якщо лікар засвідчує, що робота не буде представляти загрози здоров'ю матері і дитини.

Під час декретної відпустки жінки отримують середній заробіток за останні три місяці (або 13 тижнів) до вагітності. Виплати здійснюються пропорційно роботодавцем і страховою компанією по обов'язковому медичному страхуванню працівника (Krankenkasse).

Звільнення працівника

Трудові відносини можуть бути припинені в будь-який час, як з боку роботодавця, так і з боку працівника. При цьому необхідно дотримуватися певних правових умов і термінів щодо повідомлення про припинення трудових відносин (звільнення).

Припинення трудового договору повинно бути оформлене в письмовій формі, в електронному вигляді заява про/на звільнення не є дійсною.

Звільнення з роботи може бути правомірним лише тоді, коли є конкретна причина для припинення трудових відносин:

- особисті причини
- у зв'язку з неадекватною поведінкою працівника
- службові (професійні) причини.

Для малих підприємств, в яких зайнято менше 10-ти працівників або трудовими відносинами, які існують менше шести місяців, можливе звільнення працівників без обґрунтування. Компанія зобов'язана лише витримати відповідні терміни щодо повідомлення про звільнення.

Система соціального страхування працівників

На відміну від інших розвинених країн, система соціального страхування в Німеччині фінансується в основному за допомогою передплати. Поточні та майбутні витрати на соціальне забезпечення (пенсії, медичне лікування, оплата послуг по догляду за непрацездатними, а також допомога по безробіттю) фінансуються за рахунок регулярних внесків роботодавців і працівників протягом всього періоду трудових відносин.

Основи соціального забезпечення

Німецьке соціальне страхування складається з п'яти складових частин:

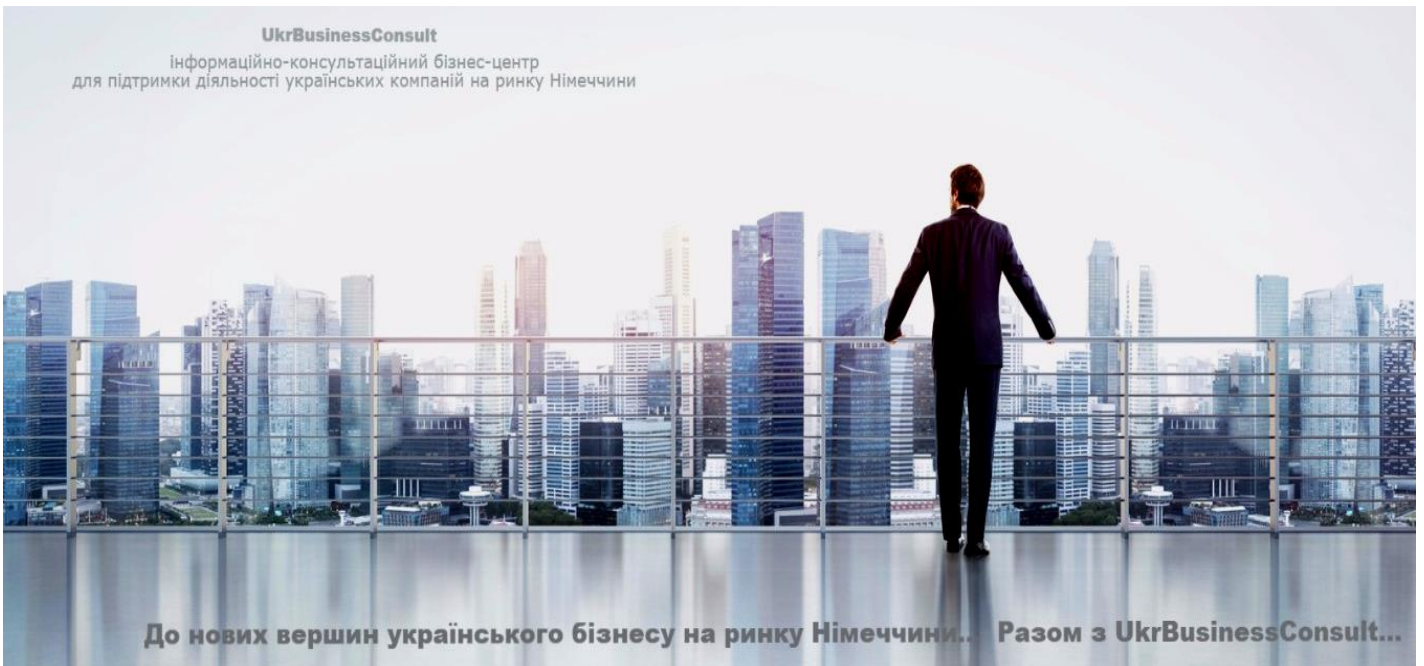
- Медичне страхування
- Пенсійне страхування
- Страхування на випадок безробіття
- Страхування по догляду на випадок непрацездатності
- Страхування від нещасних випадків

Розподіл внесків на соціальне страхування

<u>Компоненти соціального страхування</u> (% від брутто заробітної плати)	<u>Доля роботодавця/працівника</u> (% від брутто заробітної плати)
18,7% Пенсійне страхування	9,35% роботодавець 9,35% працівника
14,6% Медичне страхування	7,3% роботодавець 7,3% працівник
3,0% Страхування по безробіттю	1,5% роботодавець 1,5% працівник
2,55% Страхування по догляду	1,275% роботодавець 1,275% працівник
1,22% Страхування нещасних випадків	1,22% роботодавець

Всі внески сплачуються роботодавцем та працівником порівну.. Страхування від нещасних випадків фінансуються тільки роботодавцем. У медичному страхуванні працівник самостійно робить додатковий внесок. Частка сумарного внеску роботодавця на соціальне страхування працівника складає приблизно 21% від загальної заробітної плати працівника.

Кожен вид соціального страхування нараховується та сплачується компанією роботодавця до відповідних страхових компаній та соціальних інституцій Німеччини, в яких застрахований працівник.



**Наша інформаційна, консультаційна та організаційно правова підтримка
стане запорукою Вашої успішної діяльності
на ринку Німеччини**

- **Пошук в Німеччині певного товару**, обладнання, сучасних технологій від виробника
- **Пошук кваліфікованих партнерів** для фінансування проектів в Україні, організації СП, налагодження довгострокового експорту / імпорту
- Розробка покрокової **стратегії входження** української компанії на ринок Німеччини
- **Реєстрація компанії в Німеччині, трансфер капіталу**, організаційно-правове супроводження
- **Підтримка українських Резидентів при інвестуванні** в перспективні галузі німецької економіки
- Постійне **представництво інтересів Вашої компанії** на ринку Німеччини
- Допомога **галузевих експертів, спеціалізованих адвокатів, радника по податкам** в Німеччині
- Організація і супроводженням **переговорів в Німеччині, кваліфікований переклад документів**

Звертайтеся до нас...

Наш **26-річний досвід** інформаційної, консультаційної та організаційної діяльності на ринку Німеччини допоможе реалізувати Ваш проект або вирішити Ваше питання **професійно, оперативно та комплексно**. При цьому ми гарантуємо Вам **повну конфіденційність** інформації щодо Замовника, а також щодо змісту проекту та особливостей його реалізації в Німеччині.

Контакт:

UkrBusinessConsult
Technologiepark
Am Blümlingspfad 50
D-53359 Rheinbach
Germany

Тел.: +49 (0)2226 -157 600
Факс: +49 (0)2226 -157 601
Viber: +49 (0)177 -59 200 11
E-Mail: info@ukr-business-consult.de
Web: www.ukr-business-consult.de